

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN
(STUDY KASUS PADA PT. PROFILIA INDOTECH SURABAYA)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Diajukan oleh :

LOUIS AGUNG WIDYARTO
0812010205/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PADA PT. PROFILIA INDOTECH SURABAYA)

Disusun Oleh :

LOUIS AGUNG WIDYARTO
0812010205 / FE / EM

**Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh
Tim Penguji Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal, 25 Mei 2012**

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, Msi

Tim Penguji
Ketua

Dr . Prasetyo Hadi, MM

Sekretaris

Dra. Ec. Kustini, Msi

Anggota

Drs. Ec. Supriyono, MM

Mengetahui,
Dekan fakultas ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM
NIP. 030 202 389

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN
(STUDY KASUS PADA PT. PROFILIA INDOTECH SURABAYA)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

LOUIS AGUNG WIDYARTO

0812010205/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PADA PT. PROFILIA INDOTECH SURABAYA)

yang diajukan

LOUIS AGUNG WIDYARTO
0812010205/FE/EM

disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing Utama

Dra.Ec.Kustini,MSI

Tanggal :

Mengetahui
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Drs.Ec.R.A.Suwaidi,MS
NIP. 19600330 198603 1001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada allah swt, atas rahmat dan hidayah-nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul **”Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Profilia Indotech Surabaya”**dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materiil, khususnya kepada :

1. Bapak Dr.Dhani Ichsanudin Nur,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr.Muhadjir Anwar,MM selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dra.Ec.Kustini,MSI selaku dosen pembimbing yang telah memberi saran, nasehat, serta bantuan bimbingan skripsi kepada peneliti sehingga peneliti bisa menyelesaikan tugas skripsinya
4. Seluruh Dosen dan Staff dosen yang memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran “ Jawa Timur.

5. Keluarga besar "ELIYANTO" Papa Eko Eliyanto dan Mama Elis Supiani tercinta beserta adik-adikku Lousia, Lolita, Loura dan tak lupa kekasih ku Titin Mariana yang tak henti-hentinya memberikan dukungan terus menerus kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Semua teman-teman dari Kosagrha Setiawan yang selalu membantu memberi dukungan, dan semangat.
7. Bapak Alvin selaku manajer PT. Profilia Indotech Surabaya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan observasi pada karyawan bagian produksi PT. Profilia Indotech Surabaya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, Penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Surabaya, Mei 2012

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAKSI.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2. Landasan Teori	11
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.2. Kompensasi	12
2.2.2.1. Kriteria Kompensasi	13
2.2.2.2. Indikator-Indikator Kompensasi..	15

2.2.3. Motivasi	16
2.2.3.1. Pengertian Motivasi	16
2.2.3.2. Indikator-Indikator Motivasi	16
2.2.4. Kepuasan Kerja	18
2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja dan PengukuranKepuasan Kerja	19
2.2.4.2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	19
2.2.5. Kinerja.....	21
2.2.5.1. Pengertian Kinerja.....	21
2.2.5.2. Penilaian Kinerja.....	22
2.2.5.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	23
2.2.5.4. Masalah Dalam Penilaian Kinerja.....	25
2.2.5.5. Program-Program Penilaian Kinerja	28
2.2.5.6. Indikator-Indikator kinerja	28
2.2.6. Pengaruh Antar Variabel.....	29
2.2.6.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	29
2.2.6.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	29
2.2.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	30
2.2.6.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	31
2.2.6.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi.....	31
2.2.6.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja... 32	

2.7. Kerangka Konseptual.....	33
2.4. Hipotesis.....	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional.....	35
3.1.1. Definisi operasional variabel.....	35
3.2. Populasi dan Sampel	40
3.2.1. Populasi.....	40
3.2.2. Sampel.....	40
3.3. Teknik pengumpulan Data	41
3.4. Teknik Analisis Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	50
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	50
4.1.2. Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.3. Visi Dan Misi	54
4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan	56
4.1.5. Sistem Upah Karyawan.....	65
4.1.6. Jaminan dan tunjangan social.....	65
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	65
4.2.1. Penyebaran Kuisioner	66
4.2.2. Deskripsi karakteristik Responden.....	66

4.2.3.	Tanggapan Responden	67
4.3	Analisis Data	73
4.3.1.	Uji Outlier	73
4.3.2.	Uji Reliabilitas	75
4.3.3.	Uji Validitas	76
4.3.4.	Evaluasi Construct Reability Dan Variance Extracted	77
4.3.5.	Uji Normalitas	78
4.3.6.	Analisis Model SEM.....	79
4.3.7.	Uji Kausalitas	82
4.4	Pembahasan	83
4.4.1.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja	83
4.4.2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	84
4.4.3.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	84
4.4.4.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	85
4.4.5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	86
4.4.6.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan	88
5.2.	Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Profilia Indotech	4
Tabel 1.2. Data Produksi PT. Profilia Indotech	5
Tabel 3.1. Goodness Of Indices	47
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	67
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi	68
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi	69
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja	72
Tabel 4.7. Outlier Data	74
Tabel 4.8. Reabilitas Data	75
Tabel 4.9. Evaluasi Validitas	76
Tabel 4.10. Construct Reability Dan Variance Extracted	77
Tabel 4.11. Normalitas Data	78
Tabel 4.12 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Model One Step Approach – Base Model	80
Tabel 4.13. Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Model One Step Approach – Modifikasi	81
Tabel 4.14. Uji Kausalitas	82

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT.PROFILIA INDO TECH SURABAYA.....56
- Gambar 4.2. Model pengukuran dan Struktur One-step Approach Base Model. 80
- Gambar 4.3. Model pengukuran dan Struktur One-Step Approach modifikasi...81

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PADA PT. PROFILIA INDOTECH SURABAYA)

Oleh
Louis Agung Widyarto
0812010205/FE/EM

ABSTRAKSI

Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara agar dapat memperbaiki kinerja perusahaan adalah dengan melalui peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya serta memberi motivasi kerja kepada karyawan. Pada PT Profilia Indotech Surabaya saat ini sedang mengalami penurunan kinerja dan peningkatan jumlah absensi karyawan. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kurangnya bentuk kompensasi yang diinginkan karyawan, dan manajemen memberikan tugas yang terlalu mudah atau terlalu sulit sehingga karyawan kurang termotivasi, serta adanya ketidakpuasan atas hal yang dilakukan oleh para karyawan. Atas dasar fenomena tersebut maka penelitian ini bermaksud untuk meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan (study kasus pada PT Profilia Indotech Surabaya).

Populasi dalam penelitian ini adalah 346 karyawan bagian produksi PT Profilia Indotech Surabaya. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 130 orang karyawan bagian produksi. Dengan teknik stratified random sampling yang merupakan sistem pengambilan sampel yang dibagi menurut lapisan-lapisan tertentu dan masing-masing lapisan memiliki jumlah sampel yang sama. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data berdasarkan kuesioner hasil jawaban responden. Sedangkan analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* [SEM].

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa tingkat kompensasi berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingkat kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan tingkat motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keyword : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*openedsystem*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai

tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, kompensasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kompensasi kepemimpinan dan budaya organisasi/ perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3) dan Brahmasari (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas

dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda beda.

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002: 211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Dan Simamora (2004 : 456) menyatakan motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang mencapai tujuan.

Selain itu salah satu hal yang bernilai penting dalam peningkatan kepuasan dan kinerja selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kompensasi. Menurut Dessler (2007 : 46) kompensasi merujuk pada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Handoko, cara meningkatkan prestasi, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi (1993: 156). Oleh karena itu aspek pembinaan manusia dan motivasi kerja merupakan fokus utama perhatian organisasi, motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja peningkatan produktivitas dan efisiensi.

Di dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan secara mutlak memerlukan kompensasi dan motivasi, apabila variabel tersebut telah terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan tingkat produktivitas diharapkan akan meningkat.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan

kepuasannya maka setidaknya - tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. (Arfah dan Anshori, 2005 : 372) mengemukakan bahwa betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya maka tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat tercapai. Sehubungan dengan pertimbangan itu maka pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan balas jasa dan lingkungan atau kondisi kerja karyawan atau staf.

PT. PROFILIA INDOTECH merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi tandon air dengan merk PROFIL TANK. Di mana saat ini dihadapkan masalah menurunnya jumlah produksi, dan meningkatnya jumlah absensi karyawan bagian produksi dapat dilihat pada data produksi dan absensi karyawan bagian produksi tahun 2006 – 2010.

Tabel 1.1 Data absensi karyawan bagian produksi PT.PROFILIA INDOTECH
tahun 2006-2010

Tahun	JUMLAH KARYAWAN	S.D	S	M	I	C	JUMLAH ABSEN
2006	378	261	42	71	67	889	1330
2007	389	181	48	74	64	997	1364
2008	367	251	75	94	97	997	1514
2009	358	237	82	103	88	1058	1568
2010	346	267	96	137	101	1108	1709

Sumber : PT. PROFILIA INDOTECH

Tabel 1.2 Data produksi PT.PROFILIA INDOTECH tahun 2006-2010

Keterangan	Tahun 2006	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2009	Tahun 2010
Target produksi	8000	8000	8000	8000	8000
Produksi	8331	8455	7897	7785	7743
Produk Cacat	96	83	97	105	110

Sumber : PT. PROFILIA INDOTECH

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PT.PROFILIA INDOTECH mengalami penurunan jumlah produksi dari tahun 2007-2010 dan peningkatan jumlah absensi karyawan bagian produksi pada tahun 2006-2010. Diindikasikan kondisi kerja para karyawan yg kurang baik karena rendahnya tingkat kompensasi dan motivasi terhadap karyawan. Dapat dilihat dari jumlah kemangkiran karyawan yg semakin meningkat hal ini disebabkan karena tidak terpenuhinya jumlah kompensasi yang diharapkan oleh para karyawan, sehingga para karyawan lebih cenderung memilih bolos atau mangkir untuk pekerjaan freelance yang menghasilkan upah lebih besar. Selain itu kurangnya motivasi juga dapat menyebabkan jumlah peningkatan kemangkiran para karyawan.

Motivasi sendiri berkaitan dengan perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif , kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif dan ketetapan perilaku tersebut. Motivasi ditentukan oleh kebutuhan yang terdapat pada diri seseorang dan tujuan dalam lingkungan yang berusaha dicapai. Menurut teori Hirarki kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologi (*Physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*security needs*), kebutuhan sosial (*social needs*)

kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, maka dari itu setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dan kegairahan kerja yang tinggi, sebab apabila perusahaan mampu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan maka akan diperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan lebih lagi.

Oleh karena itu untuk dapat membuktikan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang ***“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Profilia Indotech)”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.PROFILIA INDOTECH ?
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PROFILIA INDOTECH ?
3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan PT.PROFILIA INDOTECH ?
4. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan PT.PROFILIA INDOTECH ?
5. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan PT.PROFILIA INDOTECH ?
6. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan PT.PROFILIA INDOTECH ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT.PROFILIA INDOTECH.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PROFILIA INDOTECH.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan PT.PROFILIA INDOTECH.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PROFILIA INDOTECH.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan PT.PROFILIA INDOTECH.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan PT.PROFILIA INDOTECH.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi dan memberikan sumbangan berupa ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.